

DISPOZITIA
NR. 11 din 22.01.2026

Privind desemnarea doamnei DRAGOMIR Paulina – Catalina inspector in cadrul Compartimentului de Asistenta Sociala din cadrul aparatului de specialitate al Primariei EȘELNIȚA responsabil cu intocmirea planului de acțiune privind egalitatea de șanse si de tratament între femei si barbati conform prevederilor Legii nr. 202/2002 republicata cu modificarile si completarile ulterioare

Avand in vedere legislația în vigoare

- Legea 202/2002, republicată, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați
- H.G. Nr. 262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

In temeiul art.196, alin.1, lit.b) din OUG nr. 57/2019 privind Codul Administrativ;
Primarul comunei Eselnita, judetul Mehedinti,

DISPUNE:

Art.1. Incepad cu data prezentei dispozitii se desemneaza doamna DRAGOMIR Paulina – Catalina inspector in cadrul Compartimentului de Asistenta Sociala din cadrul aparatului de specialitate al Primariei EȘELNIȚA responsabil cu elaborarea, implementarea și monitorizarea planului de acțiune privind egalitatea de șanse si de tratament între femei si barbati conform prevederilor Legii nr. 202/2002 republicata cu modificarile si completarile ulterioare

Art.2 Doamna DRAGOMIR Paulina – Catalina in calitate de responsabil are urmatoarele atributii, astfel:

- a) comunicare și colaborare cu alți specialiști din cadrul departamentelor de specialitate ale entității în care își desfășoară activitatea;
- b) culegere și analizare a datelor și informațiilor privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați la nivelul entității în care își desfășoară activitatea;
- c) elaborare a unor rapoarte, studii, analize și/sau prognoze privind aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul specific de activitate;
- d) cooperare, colaborare și realizare a schimbului de informații, după caz, cu autoritățile centrale și locale, cu instituțiile de învățământ și de cercetare, cu organizații neguvernamentale;
- e) asigurare a informării de specialitate pentru conducerea entității în care își desfășoară activitatea în legătură cu respectarea legislației în domeniu;
- f) participare efectivă la diferite faze privind programarea, identificarea, formularea, finanțarea, implementarea și evaluarea în cadrul proiectelor/programelor inițiate de către entitatea în care își desfășoară activitatea din perspectiva includerii și monitorizării aspectelor referitoare la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați.

Art.3. Cu ducerea la indeplinire a prezentei dispozitii se va ocupa DRAGOMIR Paulina – Catalina ca reprezentant din cadrul aparatului de specialitate al Primariei EȘELNIȚA

Emisa astazi: 22.01.2026

PRIMAR,
Ec. VÂSCĂ MARIUS EMILIAN



Vizat pentru legalitate
Conf. art. 243, alin1,
lit. a din
OUG nr. 57/2019
SECRETAR GENERAL
Maria Corina PIRVULESCU

Nr. 373 data 21.01.2026

APROB

PRIMAR

Marius Emilian Vâscă



Referat

Domnule Primar,

Subsemnata Dragomir Paulina Cătălina inspector în cadrul

Compartimentului de Asistență Socială al Primăriei Eșelnița propun spre aprobare „Planul de Acțiune pentru asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați” conform prevederilor art 2 alin (5) lit. d din Legea nr.202/2002 republicată ,cu modificările ulterioareși (art.7),„Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii.”

Conform prevederilor art.9 ”(1) este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, în baza căruia se întocmește raportul anual de monitorizare în vederea aplicării Planului de acțiune pentru elaborarea, implementarea, evaluarea și monitorizarea politicilor publice și a programelor privind eliminarea tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex, precum și pentru realizarea de factori a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Întocmit,

Insp.Paulina Cătălina Dragomir

PLANUL DE ACȚIUNE PENTRU ASIGURAREA EGALITĂȚII DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

2026-2027

Considerații generale privind egalitatea de șanse între femei și bărbați

Problematika promovării egalității de șanse în viața socială pentru ambele sexe constituie o cerință esențială pentru societatea românească, fiind considerată o componentă esențială a preocupărilor pentru respectarea drepturilor și libertăților fundamentale ale omului. În sensul legii, prin egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați se înțelege luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin, respectiv feminin și tratamentul egal al acestora.

Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați este garantul instituțional al respectării principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și al elaborării și implementării cadrului legislativ necesar la nivel național. Rolul său este acela de a asigura implementarea și monitorizarea aplicării prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Pornind de la principiul egalității de șanse între femei și bărbați, este esențial pentru România, ca femeilor și bărbaților să li se asigure în mod real egalitatea de șanse în ceea ce privește accesul la educație, formare și un loc de muncă și participarea la luarea de decizii publice și politice.

Legislația națională garantează drepturile egale ale cetățenilor de a participa la viața economică și socială, de a se pregăti și forma într-o anumită profesie, de a se angaja și de a beneficia de protecție socială în anumite situații.

Elaborarea planului prevăzute la art. 2 alin. (5) lit. d) din Legea nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se realizează cu respectarea prevederilor art. 7 ” Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii

(1) Prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;
- e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- f) condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;
- g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
- h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;
- i) prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

(2) În conformitate cu prevederile alin. (1), de egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă beneficiază toți lucrătorii, inclusiv persoanele care exercită o activitate

independentă, precum și soțiile/soții lucrătorilor independenți care nu sunt salariate/salariați sau asociate/asociați la întreprindere, în cazul în care acestea/aceștia, în condițiile prevăzute de dreptul intern, participă în mod obișnuit la activitatea lucrătorului independent și îndeplinesc fie aceleași sarcini, fie sarcini complementare.

(3) Prevederile prezentei legi se aplică tuturor persoanelor, funcționari publici și personal contractual din sectorul public și privat, inclusiv din instituțiile publice, cadrelor militare din sectorul public, precum și celorlalte categorii de persoane al căror statut este reglementat prin legi speciale. și 9 din același act normativ. ”

Și potrivit prevederilor art.9 ”(1) Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:

- a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat;
- b) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;
- c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;
- d) stabilirea remunerației;
- e) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la securitate socială;
- f) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- g) evaluarea performanțelor profesionale individuale;
- h) promovarea profesională;
- i) aplicarea măsurilor disciplinare;
- j) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- k) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

(2) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) lit. a) locurile de muncă în care, datorită naturii activităților profesionale respective sau cadrului în care acestea sunt desfășurate, o caracteristică legată de sex este o cerință profesională autentică și determinantă, cu condiția ca obiectivul urmărit să fie legitim și cerința să fie proporțională.” din Legea nr. 202/2002, republicată, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, reprezintă actul normativ care definește egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați “ (. ..) luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin, și respectiv feminin și tratamentul egal al acestora și are în vedere eliminarea tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex ” .

Primăria Comunei Eșelnița își asumă responsabilitatea să asigure un mediu organizațional optim pentru a sprijini egalitatea de gen și o cultură incluzivă.

Prezentul document stabilește liniile directoare ale planului de acțiune menit să asigure egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu respectarea prevederilor legislației naționale și europene.

Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați se realizează în conformitate cu următoarele principii:

- 1) **principiul legalității**, potrivit căruia sunt respectate prevederile Constituției și legislației naționale în materie, precum și prevederile acordurilor și altor documente juridice internaționale la care România este parte;
- 2) **principiul respectării demnității umane**, potrivit căruia fiecărei persoane îi este garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității;
- 3) **principiul cooperării și al parteneriatului**, potrivit căruia autoritățile administrației publice centrale și locale colaborează cu societatea civilă și organizațiile neguvernamentale pentru elaborarea, implementarea, evaluarea și monitorizarea politicilor publice și a programelor privind eliminarea tuturor

formelor de discriminare pe criteriul de sex, precum și pentru realizarea de facto a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;

4) **principiul transparenței**, potrivit căruia elaborarea, derularea, implementarea și evaluarea politicilor și programelor din domeniu sunt aduse la cunoștința publicului larg;

5) **principiul transversalității**, potrivit căruia politicile și programele publice care apără și garantează egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați sunt realizate prin colaborarea instituțiilor și autorităților cu atribuții în domeniu la toate nivelele vieții publice.

Persoana responsabila,

INSP.CĂTĂLINA PAULINA DRAGOMIR



Anexa la _____

**PLANUL DE ACȚIUNE PENTRU
ASIGURAREA EGALITĂȚII DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI**

2026-2027

Domenii de intervenție	Obiective	Măsuri	Indicatori	Responsabil	Mod de evaluare	Termen
	Toleranță 0 față de stereotipuri, prejudecăți, limbaj sexist, violență de gen, discriminare bazată pe criteriul de sex etc.	Nr. Campanii-3 Nr. persoane -30- conștientizate Nr. persoane formate 0	Comunicarea la nivelul instituției Privind dezvoltarea planului de egalitate de șanse.	Departament resurse umane Expert egalitate de șanse + conducerea instituției.		2026-2027

<p>Accesul la un loc de muncă</p>	<p>Promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în cadrul relațiilor de muncă.</p>	<p>Numirea Responsabilului cu Aplicarea atribuțiilor specifice domeniului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.</p>	<p>Conștientizare</p>	<p>Existența unui responsabil pentru Expert egalitate de șanse</p>	<p>-chestionare -interviuri -discuții Documente Strategice</p>	<p>2026-2027</p>
	<p>Creșterea gradului de conștientizare cu privire la stereotipuri, prejudecăți și discriminare bazată pe criteriul de sex</p>	<p>Promovarea unei atitudini bazate pe respect reciproc și bună colaborare, care să genereze un comportament profesional în orice moment, inclusiv în cadrul ntâlnirilor organizate în afara sediului</p>	<p>Elaborarea politicii de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați.</p>	<p>Expert egalitate de șanse</p>	<p>Documente Strategice</p>	<p>2026-2027</p>

		și în afara orelor de serviciu, precum și în mediul on-line.				
<p>Promovarea și formarea profesională din perspectiva respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați</p>	<p>Promovarea unor valori ca: pluralismul, autonomia, empatia, egalitatea</p>	<p>Realizarea unor proiecte, sesiuni de instruire sau informare și conștientizare a angajaților, pentru asigurarea unei înțelegeri comune, asupra politicii interne privind discriminarea la locul de muncă și a cunoașterii modalităților de raportare a unei astfelsesituații.</p>	<p>Existența comunicărilor către personalul instituției.</p>	<p>Departament resurse umane/Expert egalitate</p> <p>Expert egalitate de șanse</p>	<p><u>Legea 202/2002</u></p>	<p>2026-2027</p>

Prevenirea și eliminarea discriminării directe și indirecte pe criteriu de sex și în cadrul relațiilor de muncă	Promovarea unui limbaj non-sexist, incluziv, nediscriminatoriu bazat pe criteriul de sex.	Nr. instrumente create Nr. Campanii-2 Nr. persoane - conștientizate 15	informare/conștientizare	Departament resurse umane/Expert egalitate	Cultură și politică organizațională Documente Strategice	2026-2027
	Creșterea gradului de conștientizare cu privire la implicațiile etice ale deciziilor (perpetuarea versus combaterea inegalităților dintre femei și bărbați)	Nr. Campanii-2 Nr. persoane conștientizate-15	Informarea angajaților privind procedura de depunere a unei plângeri de hărțuire sexuală/comportament inadecvat la locul de muncă și cu privire la modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de către persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.	Departament resurse umane/Expert egalitate de șanse/	Cultură și politică organizațională Documente Strategice	2026-2027
	Crearea unor proceduri de selecție și recrutare menite să stimuleze candidatura femeilor din categorii diverse (vezi categoriile care pot genera discriminare bazată pe criteriul de sex), în	Nr. Proceduri-1	consultări cu experți	Departament resurse umane/Expert egalitate de șanse/ conducerea instituției.	Cultură și politică organizațională	2026-2027

Promovarea și formarea profesională din perspectiva respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați	special în domeniul în care prezența acestora este deficitară.						
	Creșterea gradului de conștientizare cu privire la inegalitățile de gen în rândul personalului implicat în recrutarea/promovarea/managementul carierei	Nr. traininguri/formări -0	Planuri de dezvoltare a competențelor în domeniul egalității de șanse și de tratament	Departament resurse umane/Expert egalitate de șanse/ & conducerea instituției.	Cultură și politică organizațională Documente Strategice	2026-2027	
	Reducerea diferențelor de salarizare (dacă ele există)	Nr. persoane (femei/bărbați) care au beneficiat de recalcularea salariului-22	Proceduri financiar-contabile-1	Departament resurse umane/ conducerea instituției.	Cultură și politică organizațională Documente Strategice	2026-2027	
	Transparentizarea grilelor de salarizare	Nr. Procedura-1 instrumente de transparentizare-1	Proceduri	Departament resurse umane/ conducerea instituției.	Cultură și politică organizațională Documente Strategice	2026-2027	
	Creșterea gradului de informare cu privire la avansare/managementul carierei	Nr. cursuri de formare-1	Formări	Departament resurse umane	Cultură și politică organizațională Documente Strategice	2026-2027	

Echilibrul dintre viața personală, familie și carieră	Formule flexibile de lucru	Nr. de angajați care au beneficiat de un astfel de program-0	Proceduri de flexibilizare a programului de lucru-NU A FOST CAZUL	Departament resurse umane/conducerea instituției.	Documente Strategice	2026-2027
	Servicii de creștere și îngrijire pentru copiii angajaților în cadrul unității	Nr. de servicii 1 Nr. beneficiari ai serviciilor 1	Grădinițe	Departament resurse umane /conducerea instituției.	Documente Strategice	2026-2027
	Creșterea susținerii instituției pentru familiile cu copii, în special copii mici	Nr. servicii/instrumente create 0	Vouchere/bonificații/formări (de ex. cursuri de puericultură) 0	/conducerea instituției/Departament resurse umane	Documente Strategice	2026-2027
	Creșterea gradului de incluziune pentru părinții aflați în concediu de creștere și îngrijire copil	Nr. instrumente create 0	Întâlniri periodice în spații prietenoase pentru familiile cu copii-1	Departament resurse umane/Expert egalitate de șanse/conducerea instituției.	Documente Strategice	2026-2027
	Crearea de spații sanitare adecvate	Nr. Spații-1	Accesorizarea toaletelor cu produse igienico sanitare	conducerea instituției.	Documente Strategice	2026-2027
	Crearea unor spații de recreere pentru angajați	Nr. Spații-0	Amenajarea de săli de sport, săli de lectură, spații de socializare etc.-0		Documente Strategice	2026-2027
	Creșterea gradului de conștientizare cu privire la nevoia de echilibru între	Nr. Campanii-2	Campanii de conștientizare-1	Departament resurse umane/Expert egalitate de șanse/	Documente Strategice	2026-2027

Leadership și accesul la decizie	viața personală, cea de familie și carieră				Departament resurse umane/Expert egalitate de șanse	Documente Strategice	2026-2027
	Tranziție ușoară la muncă pentru părinți	Nr. instrumente create	întâlniri de informare și socializare-1		Departament resurse umane/Expert egalitate de șanse/ conducerea instituției	Documente Strategice	2026-2027
	Crearea unor mecanisme de susținere pentru femeile vulnerabile în fața discriminării bazată pe criteriul de sex	Nr. Instrumente create	/Politici afirmative				
	Adoptarea unor stiluri de conducere democratice, participative	Nr. instrumente create	Luarea deciziilor prin consens, consultarea părților implicate, consultarea stakeholderilor, consultarea femeilor/a sindicatelor		Expert egalitate de șanse/ conducerea instituției.	Documente Strategice	2026-2027
	Dezvoltarea unor strategii de sprijin pentru accesul femeilor în poziții de decizie	Nr. instrumente create	Informare/consiliere		Departament resurse umane/conducerea instituției.	Documente Strategice	2026-2027
	Promovarea transparenței în luarea și implementarea deciziilor	Nr. proceduri create-1	Informări,		Departament resurse umane/conducerea instituției.	D	2026-2027

	Facilitarea accesului la informații cu privire la managementul carierei	Nr. Campanii-2	Campanii de informare	Departament resurse umane	Documente Strategice	2026-2027
	Creșterea gradului de participare a femeilor la luarea deciziei, inclusiv a celor din categorii aflate în risc de discriminare bazată pe criteriul de sex	Nr. femei în poziții de decizie-0	consiliere profesională pentru femei	Departament resurse umane /conducerea instituției	Documente Strategice	2026-2027

Persoana responsabilă,

INSP.CĂTĂLINA PAULINA DRAGOMIR

